

Економіка та управління підприємствами

УДК 338.58:65.014

**Чижишин Оксана Ігорівна**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін*

*Чортківський навчально- науковий інститут підприємництва і бізнесу*

*Тернопільського національного економічного університету*

**Чижишин Оксана Игоревна**

*кандидат экономических наук,*

*доцент кафедры фундаментальных и специальных дисциплин*

*Чертковський учебно-научный институт предпринимательства и бизнеса*

*Тернопольского национального экономического университета*

**Chyzyshyn Oksana**

*Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor of Department of*

*Fundamental and Special Subjects of Educational and Scientific*

*Chortkiv Institute of Entrepreneurship and Business of*

*Ternopil National Economic University*

*ORCID: 0000-0002-2713-7328*

**ЕКОНОМІЧНІ ТА МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ НИЗЬКИХ ТЕМПІВ  
РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ НИЗКИХ  
ТЕМПОВ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ  
ECONOMIC AND MOTIVATIVE FACTORS OF LOW RATE OF  
LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

*Анотація.* Розвиток національного ринку праці насамперед залежить від макроекономічної ситуації в Україні та є її віддзеркаленням. Підґрунтям для поліпшення ситуації на ринку праці та появи позитивних

*тенденцій у сфері зайнятості та ефективної продуктивності праці є наявність в країні сприятливих економічних процесів, спрямованих на стале економічне зростання.*

*Серед причин низьких темпів розвитку економічних та трудових відносин в Україні можна виділити такі: нерівність умов діяльності різних суб'єктів господарювання та низький рівень залучення інвестицій у створення нових виробничих потужностей, низький рівень оплати праці високкваліфікованим працівникам, недостатнє соціальне забезпечення безробітним та відсутність альтернативи їх самореалізації. Це дає змогу констатувати системну кризу існуючої економічної моделі розвитку країни та доводить необхідність побудови інститутів сучасної ринкової економіки в Україні та особливо на ринку праці, здатних забезпечити стале економічне зростання підприємства та країни в цілому.*

*Наявність структурної диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили - за професійними групами працівників, видами економічної діяльності та у регіональному розрізі, - а також незадовільні якісні характеристики вакантних робочих місць (посад) за умовами та оплатою праці є чинниками, що не приваблюють кваліфікованих працівників до роботи на таких робочих місцях, а отже, обмежують можливості працевлаштування безробітних громадян та задоволення потреби роботодавців у працівниках.*

*Отже, економічне зростання в виробництві не останнім чином забезпечується за рахунок ефективного формування і використання трудових ресурсів. Адже для прогресивного функціонування окремого підприємства і економіки в цілому необхідно приділяти увагу саме людському потенціалу з використанням методів стимулювання та мотивації для підвищення зацікавленості працівників у роботі підприємства, що може бути предметом подальших досліджень. Хочеться наголосити, що збереження кадрів, стимулювання працівників,*

забезпечення їх подальшого розвитку і створення умов, за яких їм хотілося б рости і далі, – це те, що має бути першочерговим завданням керівника підприємством та країни. Саме тандем зусиль державних органів та менеджерів управлінського персоналу здатний забезпечити сталу пропозицію робочої сили на ринку праці та ефективність її самовіддачі.

*Ключові слова:* ринок праці, мотивація, трудові ресурси, трудова зайнятість, економічне зростання, трудова міграція.

**Аннотація.** Развитие национального рынка труда в первую очередь зависит от макроэкономической ситуации в Украине и является ее отражением. Основой для улучшения ситуации на рынке труда и появления положительных тенденций в сфере занятости и эффективной производительности труда является наличие в стране благоприятных экономических процессов, направленных на устойчивый экономический рост.

Среди причин низких темпов развития экономических и трудовых отношений в Украине можно выделить следующие: неравенство условий деятельности различных субъектов хозяйствования и низкий уровень привлечения инвестиций в создание новых производственных мощностей, низкий уровень оплаты труда высококвалифицированных работников, недостаточное социальное обеспечение безработным и отсутствие альтернативы их самореализации. Это позволяет констатировать системный кризис существующей экономической модели развития страны и доказывает необходимость построения институтов современной рыночной экономики в Украине и особенно на рынке труда, способных обеспечить устойчивый экономический рост предприятия и страны в целом.

Наличие структурной диспропорции между спросом и предложением рабочей силы - по профессиональным группам работников, видам

*экономической деятельности и в региональном разрезе, - а также неудовлетворительные качественные характеристики вакантных рабочих мест (должностей) по условиям и оплате труда являются факторами, которые не привлекают квалифицированных работников к работе на таких рабочих местах, а следовательно, ограничивают возможности трудоустройства безработных граждан и удовлетворения потребности работодателей в работниках.*

*Итак, экономический рост в производстве не последним образом обеспечивается за счет эффективного формирования и использования трудовых ресурсов. Ведь для прогрессивного функционирования отдельного предприятия и экономики в целом необходимо уделять внимание именно человеческому потенциалу с использованием методов стимулирования и мотивации для повышения заинтересованности работников в работе предприятия, может быть предметом дальнейших исследований*

*Хочется отметить, что сохранение кадров, стимулирование работников, обеспечение их дальнейшего развития и создания условий, при которых им хотелось бы расти и дальше, - это то, что должно быть первоочередной задачей руководителя предприятием и страны. Именно тандем усилий государственных органов и менеджеров управленческого персонала способен обеспечить постоянное предложение рабочей силы на рынке труда и эффективность ее самоотдачи.*

**Ключевые слова:** *рынок труда, мотивация, трудовые ресурсы, трудовая занятость, экономический рост, трудовая миграция.*

**Summary.** *The development of the national labor market primarily depends on the macroeconomic situation in Ukraine and is a reflection of it. The basis for improving the situation on the labor market and the emergence of positive trends in employment and effective productivity is the presence in the country of favorable economic processes aimed at sustainable economic growth.*

*Among the reasons for the low rate of economic and labor relations in Ukraine are: inequality of conditions of various economic entities and low level of investment in the creation of new production facilities, low wages for highly skilled workers, insufficient social security for the unemployed and lack of alternatives for self-realization . This allows us to state the systemic crisis of the existing economic model of development of the country and proves the need to build institutions of modern market economy in Ukraine and especially in the labor market, able to ensure sustainable economic growth of the enterprise and the country as a whole.*

*The presence of a structural disparity between labor supply and demand - by occupational groups, economic activities and regionally - as well as unsatisfactory quality characteristics of vacancies in terms of conditions and wages are factors that do not attract skilled workers to work in such jobs, and therefore limit the employment opportunities of unemployed citizens and meet the needs of employers in workers. Thus, economic growth in production is not least due to the efficient formation and use of labor resources. After all, for the progressive functioning of an individual enterprise and the economy as a whole it is necessary to pay attention to human potential using methods of incentives and motivation to increase employee interest in the enterprise, which may be the subject of further research. I would like to emphasize that the preservation of staff, incentives for employees, ensuring their further development and creating conditions under which they would like to grow further - this is what should be the priority of the head of the company and the country. It is the tandem of efforts of government agencies and management managers able to ensure a sustainable supply of labor in the labor market and the effectiveness of its self-sacrifice.*

**Key words:** labor market, motivation, labor resources, employment, economic growth, labor migration.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці України характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких: скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї, низький рівень заробітної плати, брак високопродуктивних робочих місць, невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньова зайнятість населення тощо.

У 2016 і 2017 роках ситуація в Україні стабілізувалась, національна економіка почала демонструвати стабільне зростання, що позитивно вплинуло на сферу зайнятості населення та ринок праці, проте рівня 2014 року не вдалося досягнути.

З переходом до ринкової економіки аналіз трудових ресурсів стає більш важливим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на ринку праці. Трудові ресурси як об'єкт управління являють собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення наявних робіт ряду зарубіжних авторів, таких як, Гаррісон Роберт [2], Каплан Роберт С. и Нортон Дейвид П. [6], і ін.) та вітчизняних — Білик М. Д. [1], Зоріна О. А. [7], Івата В. В. [9], Калайтан Т. В. [10], Кубіка В. Д. [3], Мельник С. І. [4], Прокопенко О. В. і Криворучко Л. Б. [8], Третьякова М. Л. [5], що відображають дослідження основних економічних та мотиваційних чинників низьких темпів розвитку трудових відносин в Україні, дозволило авторам усвідомити життєвість даної концепції й необхідність її адаптації до національної школи менеджменту

**Формування цілей дослідження.** В межах дослідження передбачається характеристика стану ринку праці в Україні, проблем пов'язаних з оптимізацією попиту і пропозиції на ринку праці та використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів підвищення рентабельності роботи, що спричиняє доцільність аналізу мотиваційних чинників, пов'язаних з рухом, якістю робочої сили та її продуктивністю, а також її вартістю. Все це спонукало до постановки ряду цілей дослідження, а саме:

- чисельність трудового населення та рівень його зайнятості з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
- загальноекономічні фактори змін в динаміці пропозиції робочої сили на ринку України;
- мотиваційні аспекти з боку менеджменту персоналу щодо зростання продуктивності праці на підприємстві;
- характеристика стану взаємодії державних регуляторів та підприємницьких структур у вирішенні питань стимулювання зменшення відтоку трудового потенціалу з підприємств та України в цілому.

**Виклад основного матеріалу.** Головною метою державної політики зайнятості працездатного населення повинно стати якомога інтенсивніше втручання державних регуляторів у стимулювання менеджменту підприємств щодо мотиваційних спонукачів втримання висококваліфікованих кадрів у всіх домінуючих галузях економіки.

Так, як свідчать дані Держкомстату у 2018 році порівняно з 2017 роком середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років зросла на 85,1 тис. осіб і становила 17,9 млн осіб; рівень економічної активності населення України у віці 15-70 років зріс із 62 до 62,6 відсотка населення відповідного віку; кількість зайнятого населення України у віці 15-70 років зросла на 204,5 тис. осіб та досягла 16,4 млн осіб;

рівень зайнятості населення України у віці 15-70 років зріс із 56,1 до 57,1 відсотка населення відповідного віку; кількість безробітного населення, за методологією Міжнародної організації праці, у віці 15-70 років зменшилась на 119,4 тис. осіб до 1,6 млн. осіб; рівень безробіття населення у віці 15-70 років знизився з 9,5 до 8,8 відсотка економічно активного населення відповідного віку [1].

Незважаючи на позитивні зрушення в економіці, рівень безробіття в Україні залишається на високому рівні - 8,8 відсотка у 2018 році. Найвищий рівень безробіття спостерігався у Луганській (15,1 відсотка), Донецькій (14 відсотків), Кіровоградській (11,6 відсотка), Волинській (11,4 відсотка) та Полтавській (11,2 відсотка) областях. Найбільший попит роботодавців на працівників спостерігається у переробній промисловості (19,8 відсотка загальної кількості вакансій), оптовій та роздрібній торгівлі (16,1 відсотка), сільському, лісовому та рибному господарстві (10,4 відсотка) і транспорті (9 відсотків) [2].

Втрата позицій суб'єктів великого підприємництва та гнучкість суб'єктів малого і середнього підприємництва в кризових умовах призводять до збільшення ролі малого і середнього підприємництва у забезпеченні стійкого економічного розвитку України.

Разом з цим в Україні заробітна плата порівняно з іншими країнами є суттєво нижчою. За даними Євростату, мінімальна заробітна плата станом на 1 січня 2019 р. у Нідерландах становила 1616 євро, Німеччині - 1557 євро, Великобританії - 1453 євро, Греції - 684 євро, Польщі - 523 євро, Словаччині - 520 євро, Чеській Республіці - 519 євро, Угорщині - 464 євро, в Україні - 132 євро [3].

За результатами моніторингу створення нових робочих місць, що проводиться відповідно до Методики моніторингу створення нових робочих місць, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 23 вересня 2013 р. № 611,



нові робочі місця, які створюються юридичними особами, характеризуються низьким рівнем оплати праці [4].

Також основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [5, с. 117].

Із загальної чисельності осіб, прийнятих на роботу на створені нові робочі місця юридичними особами у грудні 2018 р., одержали заробітну плату, що не перевищувала мінімальну (3723 гривні), 60,3 відсотка, у межах від однієї до трьох мінімальних заробітних плат (тобто не більше 11 169 гривень) - 33,6 відсотка, і лише 6,1 відсотка - вищу, ніж три мінімальні. Аналогічна картина спостерігалась у попередніх роках.

Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. В результаті ринок праці переповнений випускниками закладів освіти, які здобули спеціальності, що не користуються попитом на ринку праці [6, с.175].

З іншого боку, роботодавців не влаштовує значна кількість працівників внаслідок особливих вимог виробництва до рівня їх кваліфікації та досвіду роботи, а розв'язання проблеми укомплектування вільних робочих місць висококваліфікованими працівниками ускладнюється через незадовільні якісні характеристики значної кількості таких робочих місць.

Сьогодення вимагає зміни підходів до надання послуг безробітним, шукачам роботи і роботодавцям, розвитку активної політики зайнятості. Її ядром повинно стати підвищення якості трудового потенціалу та інтеграція якнайбільшої частки населення в національний ринок праці. Це може бути забезпечено шляхом розширення інструментарію та заходів стимулювання зайнятості з акцентом на новітні інформаційні технології, зміну підходів у

роботі із суб'єктами ринку праці, інтеграцію на ринок праці економічно неактивного населення.

Аналіз забезпеченості робочою силою проводиться в тісному зв'язку із аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткістю робіт [6 с. 176].

Створення системи місцевого партнерства зайнятості дасть змогу об'єднати зусилля державної служби зайнятості, сторін соціального діалогу та усіх стейкхолдерів на місцевому і регіональному ринку праці для розроблення, фінансування та реалізації місцевих ініціатив у сфері зайнятості з метою створення робочих місць і оперативного працевлаштування безробітних.

Низький рівень життя спонукає значну кількість українців до пошуку роботи поза межами країни. Як наслідок, в Україні протягом 2015-2017 років відбулося посилення процесів зовнішньої трудової міграції [7].

З одного боку, трудова міграція призводить до зменшення напруги на ринку праці, є джерелом матеріального добробуту членів сімей трудових мігрантів та забезпечує зростання реального валового внутрішнього продукту за рахунок приватного споживання, яке стимулюється грошовими переказами. Крім того, набуті українськими трудовими мігрантами знання та досвід можуть позитивно вплинути на розвиток національної економіки. З іншого боку, високий рівень міграційних процесів спричиняє дефіцит працівників у деяких галузях економіки, негативно позначається на сімейних стосунках, вихованні дітей, рівні народжуваності тощо.

Для раціонального використання трудових ресурсів все частіше використовують метод моделювання компетенцій. Це можна пояснити його перевагами над традиційно використовуваним методом опису виробничої поведінки – посадовою інструкцією. На відміну від посадової інструкції, де описується, які функції повинен виконувати працівник – складати річні звіти, брати участь в нарадах – „карта компетенцій” визначає, яким має бути

працівник для успішної роботи у певній сфері. Новим методом оцінювання діяльності працівників для українських організацій є „360-градусна” атестація, коли працівник одержує оцінку від свого керівника, підлеглих і партнерів [10, с. 23].

Раціональне використання трудових ресурсів неможливе без врахування таких чинників:

- люди на відміну від інших ресурсів здатні до постійного удосконалення і розвитку;
- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 20, 30 чи 50 років, відповідно, взаємостосунки людини і організації мають довготривалий характер;
- на відміну від інших ресурсів люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в їх самореалізації;
- управління людськими ресурсами являє собою особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю [10, с. 29].

Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

Отже, впроваджений механізм управління трудовими ресурсами забезпечить високий рівень якості праці (за рахунок правильного регулювання трудових ресурсів), надійну й стабільну роботу, а також розвиток підприємств.

Величезна роль потреб полягає в тім, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Намагаючись задовольнити свої потреби, людина вибирає свій напрямок цілеспрямованої поведінки. Виконання певної трудової функції — один з аспектів такої поведінки. Характер походження потреб досить складний, але в основу

покладаються дві визначальні причини. Перша має фізіологічний характер, бо людина, як і кожна жива істота, потребує певних умов і засобів існування. Друга є наслідком суспільних умов.

Залежно від кількісної визначеності і можливостей задоволення всю сукупність потреб поділяють на абсолютні, дійсні, платоспроможні й задоволені.

Теорія і практика менеджменту персоналу (зокрема його мотиваційна складова) поряд із уже названими ключовими термінами користується ще цілою низкою інших, які часто також тлумачать по-різному. З метою уніфікації низки понять уточнимо їхній зміст:

1) мотиватори – чинники, що спонукають людину до трудової діяльності; зовнішні мотиватори – зовнішні щодо працівника впливи; внутрішні мотиватори – внутрішні спонукальні сили;

2) мотиваційний потенціал працівника – складова трудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, умінь, навичок;

3) багатство мотивації персоналу різноплановість мотивів як результат різноманітності значущих для працівника потреб, які спонукають його до трудової діяльності;

4) напрямленість мотивації – спрямованість працівника на реалізацію певних потреб на основі вибору конкретного виду трудової діяльності;

5) сила мотивації (мотиваційної поведінки) – інтенсивність наміру працівника, міра його готовності включитися в трудову діяльність [11, с. 60].

**Висновки і пропозиції.** Безумовно, ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває й так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-

мотиваторів дуже заінтересована в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, котра значно менше змотивована до ефективної праці. Брак однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлений тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо.

Реалізація напряду здійснюватиметься шляхом:

- ✓ підвищення рівня добробуту населення в результаті поетапного наближення рівня заробітної плати в Україні до країн - членів ЄС;
- ✓ створення умов для легалізації зайнятості та доходів населення;
- ✓ удосконалення законодавства про працю з урахуванням міжнародних стандартів та посилення контролю за його дотриманням;
- ✓ створення умов для забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці;
- ✓ збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- ✓ зменшення обсягів неформальної зайнятості населення;
- ✓ підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;
- ✓ удосконалення механізму державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили;
- ✓ підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості.

## **Література**

1. Статистичний щорічник України за 2018 рік / Державна служба статистики України; за ред. І. Є. Вернера; відп. за випуск О.А.

- Вишневецька]. К., 2019. 611 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення: 18.05.2020 ).
2. Аналіз та оцінка рівня безробіття в Україні за 2018 рік. Режим доступу : [www.dcz.gov.ua/analytics/68](http://www.dcz.gov.ua/analytics/68) (Дата звернення: 19.05.2020 ).
  3. Мінімальна заробітна плата в країнах Європи та в Україні. Дані Євростату за 2018 рік. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>. (Дата звернення: 18.05.2020 ).
  4. Методика моніторингу створення нових робочих місць: Наказ Міністерства соціальної політики України 23.09.2013 № 611. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1749-13>(Дата звернення: 21.05.2020 )..
  5. Куліков Г. Т. Створення високопродуктивних робочих місць як чинник економічного зростання // Економічний вісник університету. 2013. Вип. 21(1). С. 116-123.
  6. Кожем'якіна С. М. Методичні підходи до розрахунку створених робочих місць в економіці: порівняльний аналіз // Бізнес Інформ. 2017. №8. С. 173–177.
  7. Продуктивність праці та продуктивність капіталу / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=ukUA&id=9d84e0b9-b901-475e-9b94-7e590ffa71ed&tag=Informatsiino-analitichniMateriali4>. (Дата звернення: 18.05.2020 ).
  8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. (Дата звернення: 22.05.2020 ).
  9. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008.

URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>. (Дата звернення: 18.05.2020 ).

- 10.Гринькова В.М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид.Х.: ХНЕУ, 2011. 192 с.
- 11.Донець О.М., Власенко В.М. Застосування сучасних методів мотивації персоналу до українського менталітету // Зб. наук. праць ЧДТУ. Економічні науки. Черкаси, 2012. Вип. 31. Ч. 1. С. 56-62.

### References

1. State Statistics Service of Ukraine (2019), «Statystychnyy shchorichnyk Ukrainy za 2018 rik. Statystychnyj zbirnyj» [Statistical Yearbook of Ukraine for 2018. Statistical yearbook]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 18 May 2020 )
2. State Statistics Service of Ukraine (2019), «Analysis and assessment of the unemployment rate in Ukraine in 2018». URL: [www.dcz.gov.ua/analitics/68](http://www.dcz.gov.ua/analitics/68) (Accessed 19 May 2020 )
3. Minimum wage in Europe and Ukraine. Eurostat data for 2018. URL:: <http://ec.europa.eu/eurostat>, (Accessed 18 May 2020 )
4. Ministry of Social Policy of Ukraine (2020), “Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine Methodology for monitoring the creation of new jobs”, URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1749-13> (Accessed 21 May 2020 ).
5. Kulikov H. T. (2013) “Creation of high-performing jobs as a factor of economic growth” // *Ekonomichnyy visnyk universytetu*, Vol. 21 (1). PP. 116-123.
6. Kozhem`yakina S.M. and Mazurov S.A. (2017), “Methodical approaches to the calculation of created jobs in the economy: a comparative analysis”, *Biznes Inform*, Vol. 8. PP. 173-177.

7. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine (2018), "Labor productivity and capital productivity". URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=en-UA&id=9d84e0b9-b901-475e-9b94-7e590ffa71ed&tag=Informatsiino-analitichniMateriali4> (Accessed 18 May 2020).
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On stimulation of investment activity in priority sectors of the economy in order to create new jobs". URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5205-17?nreg=5205-17&find=1&text=%F1%F2%E2%E E%F0%E5%EN%ED%FF+ % F0% EE% E1% EE% F7% E8% F5 +% EC% B3% F1% F6% FC & x = 0 & y = 0> (Accessed 22 May 2020).
9. Cabinet of Ministers of Ukraine (2012), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On approval of the Program for promoting employment and stimulating the creation of new jobs for the period until 2017". URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-p> (Accessed 18 May 2020).
10. Grinkova V.M., Yastremskaya O.M. Problems of management of labor resources of the enterprise: Science. type X .: KhNEU, 2011. 192 p.
11. Donets OM, Vlasenko V.M. Application of modern methods of staff motivation to the Ukrainian mentality. Coll. Science. against ChSTU. Economic sciences. Cherkasy, 2012. Vyp. 31. Vol. 1. PP. 56-62